

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI *PROBLEM-FOCUSED COPING* PADA KARYAWAN PT. PANTJATUNGGAL KNITTING MILL SEMARANG

Helsa Rizki Ayu¹, Endah Mujiasih¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

helsarizki@yahoo.com

Abstrak

Terpenuhinya kesejahteraan psikologis membuat karyawan dapat terbebas dari perasaan tertekan karena pekerjaan dan menerima setiap kebijakan yang berlaku dalam perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam pekerjaan, sehingga pencapaian target yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Semakin terpenuhinya *problem-focused coping* akan semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *problem-focused coping* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. Pantja Tunggal Knitting Mill Semarang. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara *problem-focused coping* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Subjek penelitian ini adalah 78 karyawan tetap PT. Pantja Tunggal Knitting Mill yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Sampel diambil menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologis, yaitu Skala Kesejahteraan Psikologis (39 aitem $\alpha = 0,933$) dan Skala *Problem-Focused Coping* (40 aitem $\alpha = 0,937$). Hasil analisis data dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan ada hubungan positif antara *problem-focused coping* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan ($r_{xy} = 0,501$ $p < 0,01$). Hal ini menunjukkan semakin tinggi *problem-focused coping* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis pada karyawan, dan sebaliknya. Mengacu pada hasil tersebut, pimpinan disarankan agar meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, misalnya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

Kata Kunci: karyawan; kesejahteraan psikologis; *problem-focused coping*

Abstract

Having psychological well-being makes employees would not feel burdened or pressured by their work and they could accept every policies that applied in their work place. Employees would feel comfortable in finishing their work tasks, that makes reaching their company's goal more possible. The more fulfilled their problem-focused coping, the more well-being they would have. The aim of this study is to understand the relationships between problem-focused coping with psychological well-being on PT Pantja Tunggal Knitting Mill Semarang's employees. This study's hypothesis, there is a positive relationships between problem-focused coping and employees' psychological well-being. This study's participants are 78 employees of PT Pantja Tunggal Knitting Mill that have a one-year work experience. Sample was taken by using proportional random sampling technique. The data was collected with two psychological scales, there are psychological well-being scale (39 aitem $\alpha = 0,933$) and problem-focused coping (40 aitem $\alpha = 0,937$). The data was analyzed by using correlation analysis *Pearson Product Moment*, it showed a relationship between problem-focused coping and employees' psychological well-being ($r_{xy} = 0,501$ $p < 0,01$). The result showed us that the more problem-focused coping, the more psychological well-being that employees have and vice versa. Referred to that result, the directors/leaders were recommended to increase their employees' psychological well-being, for example, increasing employees' abilities or potential to do their works.

Keywords: employee; psychological well-being; *problem-focused coping*

PENDAHULUAN

Pembangunan SDM Indonesia perlu dilakukan secara menyeluruh pada tiap sektor, termasuk dalam sektor perusahaan. Perkembangan perusahaan di Indonesia yang semakin lama semakin pesat terutama di era globalisasi saat ini, menuntut setiap perusahaan untuk memproduksi barang-barang yang berkualitas demi meningkatkan daya persaingan di dalam dunia industri. Perusahaan dapat bersaing agar dapat mempertahankan eksistensinya, tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dan aset bagi suatu organisasi untuk jangka waktu yang tak terbatas, artinya sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu organisasi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya (Kingkindkk., 2011). Karyawan memegang peran sangat penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan yang dapat membantu pencapaian kemajuan dan tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang bersedia menunjukkan daya upaya guna mencapai tujuan perusahaan adalah karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Kesejahteraan psikologis memiliki peran penting bagi kontribusi yang ditunjukkan karyawan di dalam perusahaan. Bagi karyawan, kesejahteraan merupakan salah satu hal yang menurut karyawan perlu dipedulikan oleh manajer, di samping hal-hal seperti kehidupan pribadi, perasaan, dukungan kesehatan, dan perhatian (Carnegie, 2012). Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah akan cenderung meninggalkan organisasi, walaupun karyawan tersebut sangat terlibat dengan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi akan cenderung berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Fairhurst & O'Connor, 2010). Cartwright dan Cooper (1997) mengungkapkan bahwa dampak dari kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan pada karyawan, memiliki jangkauan yang luas terhadap organisasi, seperti absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat turnover yang tinggi. Menurut *World Health Organization* (WHO), gangguan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan kerja, ketidakhadiran dari tempat kerja dan pergantian karyawan dalam organisasi (Harnois & Gabriel, 2000). Atas dasar tersebut, maka kesejahteraan psikologi yang dimiliki karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila individu menunjukkan pemenuhan dimensi kesejahteraan psikologis. Ryff dan Singer (dalam Papalia dkk., 2009) telah mengembangkan sebuah model yang mencakup enam dimensi kesejahteraan. Enam dimensi kesejahteraan tersebut adalah penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis dalam bekerja akan mampu membina hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, mampu menerima setiap kekurangan yang ada, merasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta tidak mudah menyerah ketika permasalahan dalam pekerjaan dirasa berat. Karyawan akan menganggap setiap kesulitan sebagai sebuah tantangan dan bukan sebagai beban dalam bekerja. Satu sisi, sebagaimana dijelaskan oleh Ryff dan Singer (dalam Papalia dkk., 2009) bahwa karyawan yang tidak

memiliki kesejahteraan psikologis memiliki kesulitan mengelola tugas sehari-hari, hanya memiliki sedikit tujuan atau target, merasa tidak mampu mengubah atau meningkatkan konteks yang mengelilinginya, tidak menyadari peluang yang ada di sekeliling, serta kurang memiliki kontrol terhadap dunia luar.

Hasil penelitian yang dilakukan Amin dan Akbar (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara masing-masing dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, penerimaan diri, dan pertumbuhan pribadi dengan intensitas *turnover*. Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran pentingnya kesejahteraan psikologis bagi karyawan, karena karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis akan tetap bertahan pada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Zulkarnain dan Annisa (2013) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja akan membantu karyawan melakukan apa yang tepat bagi karyawan dengan menjalankan tugas-tugas dari karyawan dengan bergembira. Kesiediaan karyawan untuk berkomitmen dan loyal pada organisasi berhubungan dengan sejauhmana karyawan percaya bahwa iklim organisasi, gaji, penghargaan, pertumbuhan pribadi dan keluarga sejalan dengan harapan karyawan. Hasil penelitian tersebut memberikan arti penting bahwa kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan memiliki dampak yang besar bagi organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis akan dapat menjadikan karyawan mampu menentukan langkah yang tepat bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan.

Lachmandkk. (dalam Papalia dkk., 2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu faktor emosi kepuasan hidup, keterampilan *coping* yang baik, dukungan sosial teman dan pasangan, agama, serta kepribadian yang meliputi *extraversion* dan *conscientiousness*. Penelitian ini berfokus pada faktor keterampilan *coping* yang baik. Secara umum, *coping* memiliki dua fungsi, yaitu *emotional focused coping* dan *problem-focused coping*. *Emotional-focused coping* yaitu cara yang digunakan seseorang untuk fokus mengurangi beban masalahnya dengan mengatur emosinya, karena jika individu kurang dapat mengubah stresornya maka cara yang dilakukan adalah mengatur emosinya. Strategi koping yang berfokus pada emosi diantaranya kontrol diri, membuat jarak, penilaian kembali secara positif, menerima tanggung jawab, dan lari/penghindaran. Strategi koping yang kedua adalah *problem-focused coping* yang merupakan strategi koping yang berfokus pada masalah yaitu cara yang dilakukan seseorang untuk mengurangi stresor dengan cara mempelajari cara-cara atau keterampilan yang baru. Diharapkan dengan mempelajari cara atau keterampilan yang baru dapat menyelesaikan stresor yang ada. *Problem-focused coping* secara teoritis membantu menghindari permasalahan yang ada pada pekerjaan, meskipun pada kenyataannya karyawan yang telah menggunakan strategi *problem-focused coping* masih kurang merasakan kesejahteraan psikologis (Rumeser & Tambuwun, 2014).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Aza dkk., (2017) menunjukkan bahwa penggunaan strategi *coping* jenis *emotional-focused coping* adalah pada pegawai dengan tingkat stres yang tinggi, sedangkan penggunaan strategi *coping* jenis *problem-focused coping* adalah pada pegawai dengan tingkat stres sedang. Pegawai dengan tingkat stres sedang menggunakan *problem-focused coping* untuk manajemen masalah dan kesulitan yang menjadi sumber-sumber stres

saat bekerja. Individu melakukan *problem-focused coping* menilai situasi menekan yang dialaminya bisa diubah atau merasa situasi tersebut dapat diatasi tanpa menimbulkan tekanan dalam diri. Tingkat stres yang sedang dan tinggi tersebut pada dasarnya juga dialami oleh karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. Karyawan PT. Pantja Tunggal Knitting Mill Semarang juga telah menggunakan strategi *problem-focused coping* dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja, namun stres yang dialami justru berakibat pada kurangnya kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian ini akan difokuskan pada salah satu *coping*, yaitu *problem-focused coping*. Papalia dkk. (2009) menyatakan bahwa *problem-focused coping* merupakan strategi *coping* yang ditujukan untuk menghilangkan, mengubah situasi yang menekan dengan mengubah lingkungan atau diri sendiri. *Problem-focused coping* yakni individu mengetahui tindakan yang harus dilakukan untuk mengubah permasalahan antara individu dengan lingkungannya. Individu akan mengurangi stressor dengan mempelajari cara atau keterampilan baru. Penelitian yang dilakukan oleh Nunes dkk. (2016) menunjukkan bahwa *problem-focused coping* digunakan oleh seseorang untuk mencapai *subjective well-being* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *emotional-focused coping*. Teknik *problem-focused coping* merupakan coping aktif yang digunakan seseorang dengan melakukan tindakan langsung untuk mengatasi permasalahan yang ada. Seseorang akan melakukan usaha-usaha yang bersifat agresif untuk mengubah situasi yang tidak menyenangkan yang dihadapi mereka. Individu juga mempunyai strategi terpusat yang dilakukan secara hati-hati untuk mengatasi situasi yang menekan sehingga, dalam melakukan tindakan tidak dapat memperburuk suasana. Selain itu, dukungan dan pengertian orang lain termasuk salah satu strategi yang digunakan dalam mengatasi masalah yang dihadapi seseorang Taylor (dalam Smet, 1994). Sehingga dalam hal ini, penggunaan *problem-focused coping* yang lebih baik atau tinggi akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam diri karyawan.

METODE

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 109 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil individu yang terdapat dalam masing-masing kelompok populasi setara dan diduga berpengaruh terhadap hasil penelitian (Azwar, 2015).

Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kesejahteraan Psikologis (39 item, $\alpha = 0,933$), disusun berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis adaptasi dari Ryff (dalam Papalia dkk., 2008) dan Skala *Problem-Focused Coping* (40 item, $\alpha = 0,937$), disusun berdasarkan gabungan dari aspek-aspek *problem-focused coping* merupakan adaptasi dari Sarafino dan Smith (2011), Mafazi dan Nuqul (2016). Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis	0,566	0,906	Normal
Problem-focused coping	1,201	0,112	Normal

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal, di mana uji normalitas yang menghasilkan koefisien *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,556 dengan $p = 0,906$ ($p > 0,05$) untuk kesejahteraan psikologis, dan 1,201 dengan $p = 0,112$ ($p > 0,05$) untuk *problem-focused coping*.

Tabel 2.

Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	P	Keterangan
25,430	0,000	$p < 0,05$	Linear

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier. Terpenuhi kedua asumsi di atas (bentuk normal dan linier) menunjukkan bahwa teknik analisis korelasi *Product Moment* dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antar kedua variabel penelitian.

Tabel 3.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa ada hubungan positif antara *problem-focused coping* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan terbukti dengan nilai $r_{xy} = 0,501$ $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Semakin tinggi *problem-focused coping* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis pada karyawan, dan sebaliknya.

Hubungan Variabel	Nilai r_{xy}	$p < 0,01$	Keterangan
<i>Problem-focused coping</i>	0,501	0,000	Ada hubungan positif yang sangat signifikan
Kesejahteraan psikologis			

Berdasarkan nilai uji korelasinya, pengaruh kedua variabel tergolong cukup kuat, ini sesuai dengan label kekuatan hubungan variabel bebas dan variabel tergantung berdasarkan koefisien uji korelasi bivariat Guilford (dalam Indria & Nindyati, 2007).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $r_{xy} = 0,501$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang berarti bahwa ada hubungan positif antara *problem focus coping* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Semakin tinggi *problem-focused coping* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah *problem-focused coping* maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Z., & Akbar, K. P. (2013). Analysis of psychological well-being and turnover intention of hotel employees: an empirical study. *Internation Journal of Innovation and Applied Studies*, 3(3), 662-671.
- Aza, R. P. P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Analisis tingkat stres kerja serta coping stres pada pegawai rekam medis di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 327-335. <https://doi.org/10.14710/jkm.v5i5.18948>.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Carnegie, D. (2012). *What drives employee engagement and why it matters*. Dale Carnegie & Associates, Inc.
- Cartwright, S., Cooper, C.L., & Murphy, L.R. (1997). Diagnosing a healthy organisation: A protective approach to stress in the workplace. *American Psychological Association*, 15, 217-229.
- Fairhurst, D., & O'Connor, J. (2010). *Employee well-being: taking engagement and performance to the next level*. Towers Watson.
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. World Health Organization.
- Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjanggi, R. (2011). Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Proyeksi*, 5(1), 17-32. <https://doi.org/10.30659/p.5.1.17-32>.
- Nunes, R. P., Melo, R. L. P. D., Júnior, S., & Eulálio, M. D. C. (2016). Relationship between coping and subjective well-being of elderly from the interior of the Brazilian Northeast. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29(1). <https://10.1186/s41155-016-0032-x>.
- Papalia, D. E., Old, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development: Psikologi perkembangan* (9th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Rumeser, J. A. A., & Tambuwun, T. E. (2014). Hubungan antara tingkat stres kerja dengan pemilihan coping stress strategy karyawan di Kantor Pusat Adira Insurance. *Humaniora*, 2(1), 214-227. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v2i1.2972>.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(13), 13-39. <http://ioa126.medsch.wisc.edu/midus/findings/pdfs/692.pdf>.
- Sarafino, Edward. P., & Smith, Timothy. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interaction* (7th ed.). John Willey & Sons, Inc.
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*. PT. Grasindo.
- Zulkarnain, M. M., & Annisa. (2013). Analisis *work family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*, 1(3), 207-215.